

							
Legislação	Consultoria	Assessoria	Informativos	Treinamento	Auditoria	Pesquisa	Qualidade

Relatório Trabalhista

Nº 019

06/03/2014

Sumário:

- **LAY-OFF - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO**
- **JORNADA DE TRABALHO - JORNADA SEMANAL REDUZIDA**



LAY-OFF - SUSPENSÃO TEMPORÁRIA DO CONTRATO DE TRABALHO

Lay-off é um termo popular "americanizado", que trata sobre a suspensão temporária do contrato de trabalho.

Nos Estados Unidos, a prática de "lay-off" surgiu na década de 1930, resultado de práticas de negociação com o sindicato profissional, mas inexistente qualquer legislação formalizada.

No Brasil, foi criada pela Medida Provisória nº 1.709, de 06/08/98, DOU de 07/08/98*, para que as empresas possam adaptar seus custos de produção, amenizando o nível de desemprego no país e evitando que as demissões ocorram.

Assim, é possível que a empresa promova novas contratações de empregados, no regime contrato a tempo parcial (art. 58-A, CLT) ou suspender o contrato de trabalho (art. 476-A da CLT) dos empregados existentes na empresa. Porém, esta opção deverá ser realizada mediante instrumento decorrente de negociação coletiva com o sindicato profissional.

Contrato a tempo parcial

Jornada de trabalho:

- O contrato parcial tem limitação de 25 horas semanais (art. 58-A, CLT);
- O empregado não poderá realizar horas extras (art. 59, CLT);
- As horas acumuladas no banco de horas, devidamente prevista em convenção ou acordo coletivo de trabalho, poderá ser compensado em até 12 meses (art. 59, CLT);
- O salário a ser pago é proporcional à sua jornada de trabalho, em relação àqueles com jornada integral (art. 58-A, CLT);

Férias:

- o empregado tem direito a férias após completado o período aquisitivo de 12 meses, conforme a tabela abaixo, no entanto, havendo mais 7 faltas injustificadas, ficará reduzido à metade (art. 130-A, CLT);
- o empregado não tem direito à conversão em abono pecuniário e nem gozar em dois períodos (art. 143, CLT).

FÉRIAS	DURAÇÃO DO TRABALHO SEMANAL
18 dias	superior a 22 horas, até 25 horas
16 dias	superior a 20 horas, até 22 horas
14 dias	superior a 15 horas, até 20 horas
12 dias	superior a 10 horas, até 15 horas

10 dias	superior a 05 horas, até 10 horas
08 dias	igual ou inferior a 05 horas

Nota: Aplicam-se aos empregados regidos por esta modalidade de contrato, todas as normas da CLT, desde que não conflitante com algumas regras aqui estabelecidas.

Suspensão do contrato de trabalho

A suspensão do contrato de trabalho tem a duração de 2 a 5 meses, para destinar o empregado em curso ou programa de qualificação profissional oferecido pela empresa, sendo-lhe assegurado a sua volta ao trabalho com todas as vantagens que, em sua ausência, tenham sido atribuídas à categoria a que pertencia na empresa (art. 476-A da CLT).

O prazo limite fixado, poderá ser prorrogado mediante convenção ou acordo coletivo de trabalho e aquiescência formal do empregado, desde que a empresa arque com o ônus correspondente ao valor da bolsa de qualificação profissional, no respectivo período. O contrato de trabalho não poderá ser suspenso por mais de uma vez no período de 16 meses.

Durante o período da suspensão contratual, a empresa poderá conceder ao empregado ajuda compensatória mensal, sem natureza salarial, com valor a ser definido em convenção ou acordo coletivo. Neste período, o empregado terá direito aos benefícios voluntariamente concedidos pela empresa.

Via de regra, não poderá ocorrer a dispensa do empregado no transcurso do período de suspensão contratual ou nos 3 meses subseqüentes ao seu retorno ao trabalho. Caso ocorra, a empresa deverá pagar ao empregado, além das parcelas indenizatórias, multa a ser estabelecida em convenção ou acordo coletivo, sendo de, no mínimo, 100% sobre o valor da última remuneração mensal anterior à suspensão do contrato.

Descarteriza a suspensão do contrato de trabalho, nas seguintes hipóteses:

- não for ministrado o curso ou programa de qualificação profissional, ou
- o empregado permanecer trabalhando para o empregador.

Neste caso, a empresa deverá arcar com o pagamento imediato dos salários e dos encargos sociais referentes ao período e mais penalidades cabíveis previstas na legislação, bem como às previstas em convenção ou acordo coletivo.

Bolsa de qualificação profissional:

O empregado, com o contrato de trabalho suspenso e participando de curso ou programa de qualificação profissional oferecido pelo empregador, terá direito a uma bolsa de qualificação profissional, custeada pelo Fundo de Amparo ao Trabalhador - FAT.

A periodicidade, os valores, o cálculo do número de parcelas e os demais procedimentos operacionais de pagamento da bolsa de qualificação profissional, bem como os pré-requisitos para habilitação serão os mesmos adotados em relação ao benefício do Seguro-Desemprego, exceto quanto à dispensa sem justa causa.

O pagamento da bolsa será suspenso se ocorrer a rescisão do contrato de trabalho. Será cancelado nas seguintes situações: fim da suspensão contratual e retorno ao trabalho; por comprovação de falsidade na prestação das informações necessárias à habilitação; por comprovação de fraude visando à percepção indevida da bolsa de qualificação profissional; por morte do beneficiário.

A bolsa é uma espécie de adiantamento do seguro-desemprego. Pois, os valores recebidos serão descontados nas parcelas do Seguro-Desemprego, sendo-lhe garantido, no mínimo, o recebimento de uma parcela do Seguro-Desemprego.

Para efeito de habilitação ao Seguro-Desemprego (incisos I e II do art. 3º da Lei nº 7.998, de 1990) é desconsiderado o período de suspensão contratual.

Fds.: Lei nº 7.998, de 1990

Nota: A Resolução nº 591, de 11/02/09, DOU de 12/02/09, do Conselho Deliberativo do Fundo de Amparo ao Trabalhador - CODEFAT, dispôs sobre o pagamento da bolsa de qualificação profissional instituída pela Medida Provisória nº 2.164-41, de 2001, que acresceu artigos à Lei nº 7.998, de 1990.

PAT - Programa de Alimentação do Trabalhador:

A empresa poderá estender o benefício previsto no PAT durante o período limitado de até 5 meses, aos empregados que estejam com contrato suspenso para participação em curso ou programa de qualificação profissional (art. 2º da Lei nº 6.321, de 14/04/76).

(*) Edições posteriores:

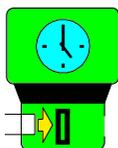
Medida Provisória nº 1.709-1, de 03/09/98, DOU de 04/09/98

Medida Provisória nº 1.709-2, de 01/10/98, DOU de 02/10/98

Medida Provisória nº 1.709-3, de 29/10/98, DOU de 30/10/98

Medida Provisória nº 1.726, de 03/11/98, DOU de 04/11/98
Medida Provisória nº 1.709-4, de 27/11/98, DOU de 28/11/98
Medida Provisória nº 1.779-5, de 14/12/98, DOU de 15/12/98
Medida Provisória nº 1.779-6, de 13/01/99, DOU de 14/01/99
Medida Provisória nº 1.779-7, de 11/02/99, DOU de 12/02/99
Medida Provisória nº 1.779-8, de 11/03/99, DOU de 12/03/99
Medida Provisória nº 1.779-9, de 08/04/99, DOU de 09/04/99
Medida Provisória nº 1.779-10, de 06/05/99, DOU de 07/05/99
Medida Provisória nº 1.779-11, de 02/06/99, DOU de 04/06/99
Medida Provisória nº 1.879-12, de 29/06/99, DOU de 30/06/99
Medida Provisória nº 1.879-13, de 28/07/99, DOU de 29/07/99
Medida Provisória nº 1.879-14, de 26/08/99, DOU de 27/08/99
Medida Provisória nº 1.879-15, de 24/09/99, DOU de 25/09/99
Medida Provisória nº 1.879-16, de 22/10/99, DOU de 25/10/99
Medida Provisória nº 1.879-17, de 23/11/99, DOU de 24/11/99
Medida Provisória nº 1.952-18, de 09/12/99, DOU de 10/12/99
Medida Provisória nº 1.952-19, de 06/01/00, DOU de 07/01/00
Medida Provisória nº 1.952-20, de 03/02/00, DOU de 04/02/00
Medida Provisória nº 1.952-21, de 02/03/00, DOU de 03/03/00
Medida Provisória nº 1.952-22, de 30/03/00, DOU de 31/03/00
Medida Provisória nº 1.952-23, de 27/04/00, DOU de 28/04/00
Medida Provisória nº 1.952-24, de 26/05/00, DOU de 28/05/00
Medida Provisória nº 1.952-25, de 26/06/00, DOU de 27/06/00
Medida Provisória nº 1.952-26, de 26/07/00, DOU de 27/07/00
Medida Provisória nº 1.952-27, de 23/08/00, DOU de 24/08/00
Medida Provisória nº 1.952-28, de 21/09/00, DOU de 22/09/00
Medida Provisória nº 1.952-29, de 19/10/00, DOU de 20/10/00
Medida Provisória nº 1.952-30, de 16/11/00, DOU de 17/11/00
Medida Provisória nº 1.952-31, de 14/12/00, DOU de 15/12/00
Medida Provisória nº 2.076-32, de 27/12/00, DOU de 28/12/00
Medida Provisória nº 2.076-33, de 26/01/01, DOU de 27/01/01
Medida Provisória nº 2.076-34, de 23/02/01, DOU de 26/02/01
Medida Provisória nº 2.076-35, de 27/03/01, DOU de 28/03/01
Medida Provisória nº 2.076-36, de 26/04/01, DOU de 27/04/01
Medida Provisória nº 2.076-37, de 24/05/01, DOU de 25/05/01
Medida Provisória nº 2.076-38, de 21/06/01, DOU de 22/06/01
Medida Provisória nº 2.164-39, de 28/06/01, DOU de 29/06/01
Medida Provisória nº 2.164-40, de 27/07/01, DOU de 28/07/01
Medida Provisória nº 2.164-41, de 24/08/01, DOU de 27/08/01
Emenda Constitucional nº 32, DOU de 12/09/01, art. 2º

Nota: A Portaria nº 666, de 07/10/98, DOU de 08/10/98, do Ministério do Trabalho, instituiu, no âmbito do Ministério do Trabalho, Comissão Tripartite integrada por representantes do Governo, dos Empregadores e dos Trabalhadores, para efetuar a análise da Convenção sobre o Trabalho em Tempo Parcial nº 175 e da Recomendação sobre o Trabalho em Tempo Parcial nº 182, adotadas pela 81ª Reunião da Conferência Internacional do Trabalho, em 24/06/94.



JORNADA DE TRABALHO JORNADA SEMANAL REDUZIDA

Com o advento da Constituição Federal de 1988, a jornada de trabalho ficou limitada a 44 horas semanais. Considerando-se a semana de 6 dias de trabalho, temos então 7:20 horas por dia (44 horas : 6 dias), e 220 horas mensais (7:20 horas x 30 dias).

Nada impede que a empresa contrate o empregado em jornada inferior à previsão constitucional. Pode ser parcial pela "redução da jornada diária" ou pela "redução da semana de trabalho".

No primeiro, à título de exemplo, podemos contratar um empregado com a jornada diária reduzida de 4 horas, ao invés de 7:20 horas. Considerando-se a semana de trabalho de 6 dias (de segunda a sábado), temos então: 24 horas semanais e 120 horas mensais.

Nesta hipótese, recomenda-se que seja ajustado o "salário-hora", ao invés de "salário mensal". Exemplo: Considerando-se que o piso salarial seja de R\$ 2.200,00, o salário-hora será de R\$ 10,00. Calculando a remuneração do mês, temos:

R\$ 10,00 x 120 hs = R\$ 1.200,00

Observe-se que R\$ 10,00 é o salário e R\$ 1.200,00 é o valor da remuneração. Se o salário contratual fosse de R\$ 1.200,00 mensais, muito embora no regime de jornada reduzida, o mesmo estaria abaixo do piso salarial fixado pela categoria profissional. Há entendimentos que este procedimento fere o dispositivo constitucional (irredutibilidade salarial). Por isso é recomendado esta prática, porque a redução não ocorre sobre o salário.

SALÁRIO MÍNIMO E PISO SALARIAL PROPORCIONAL À JORNADA REDUZIDA. POSSIBILIDADE. Havendo contratação para cumprimento de jornada reduzida, inferior à previsão constitucional de oito horas diárias ou quarenta e quatro semanais, é lícito o pagamento do piso salarial ou do salário mínimo proporcional ao tempo trabalhado. (TST - Orientação Jurisprudencial da SDI-1 nº 358, 09/04/2008).

Piso de categoria profissional que tenha sido estipulado por um critério-valor não pode mais ser reduzido, sendo de somenos se a base do critério foi o salário mínimo, uma saca de feijão ou 20 quilos de carne, pena de ferir-se princípio básico do direito laboral, ou seja, da irredutibilidade salarial; não há falar-se tampouco na inexistência de redução nominal do salário pois o que deve ser considerado, no caso, é a redução do poder aquisitivo, que com certeza ocorreu" (TRT-SP 02980355644 RE - Ac. 07ªT. 02990294273 - DOE 02/07/1999 - Rel. ROSA MARIA ZUCCARO)

No segundo, à título de exemplo, podemos contratar um empregado para trabalhar duas ou três vezes por semana, reduzindo a semana de trabalho. Exemplo: O empregado é contratado para trabalhar três vezes por semana, na segunda, quarta e sexta.

De acordo com o art. 3º da CLT, considera-se empregado toda pessoa física que prestar serviços de natureza não eventual a empregador, sob a dependência deste e mediante salário.

A natureza "não eventual" é quando não existe a interrupção do trabalho, não é esporádico, de maneira que o trabalho seja executado ao longo da semana, havendo a continuidade nas semanas seguintes.

Assim, pela razoabilidade, adaptando-se à questão, a recomendação é de que o empregado tenha os dias abonados (licença remunerada) nas terças, quintas e sábados. No contrato de trabalho, a semana de trabalho poderá ser de 6 dias (de segunda a sábado) ou de 5 dias compensando-se os sábados, jornada diária de 7:20 hs, 44 hs semanais e 220 hs mensais, procedimento normal, de praxe, adotado para qualquer outro empregado.

DOMINGO	2ª FEIRA	3ª FEIRA	4ª FEIRA	5ª FEIRA	6ª FEIRA	SÁBADO	TOTAL
DSR	7:20 hs	abonado	7:20 hs	abonado	7:20 hs	abonado	44 hs

Por outro lado, se a empresa decide contratá-lo sem o esquema de "abonação", não encontraremos nenhum amparo na legislação trabalhista para condução dos cálculos necessários.

DOMINGO	2ª FEIRA	3ª FEIRA	4ª FEIRA	5ª FEIRA	6ª FEIRA	SÁBADO	TOTAL
DSR = 1/6	7:20 hs	-	7:20 hs	-	7:20 hs	-	22:00 hs

O DSR é calculado 1/6 sobre 22 hs = 3:40 hs.

DSR	2ª FEIRA	3ª FEIRA	4ª FEIRA	5ª FEIRA	6ª FEIRA	SÁBADO	TOTAL
3:40 hs	7:20 hs	-	7:20 hs	-	7:20 hs	-	25:40 hs

Para efeito de cálculo do salário mensal dos professores, o mês tem 4,5 semanas. Assim, por analogia, podemos considerar o mesmo raciocínio, a jornada mensal poderá ser calculada da seguinte forma:

$$25:40 \times 4,5 = 115:30 \text{ hs}$$

Se o salário-hora for equivalente ao piso salarial de R\$ 10,00, conforme exemplo anterior, o salário mensal será:

$$115:30 \times 10,00 = \text{R\$ } 1.155,00 \text{ (base de cálculo para 13º salário, férias, aviso prévio indenizado, etc.)}$$

Nota: Esta orientação não poderá ser confundida com o Trabalho a Tempo Parcial, que tem regras próprias e é diferenciado.